

# KAMU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PRESENTEEİSM ARASINDAKİ İLİŞKİ: KARS İL ÖRNEĞİ

## Relationship Between Organizational Commitment And Presenteeism In Public Works: Kars Province Example

Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN\* - Dr. Gökhan KERSE\*\* - Tuncer YILMAZ\*\*\*

Geliş Tarihi: 09.07.2017 Yayına Kabul Tarihi: 18.08.2017

### Öz

Örgütsel bağlılık, örgütün değerleriyle çalışanların değerlerinin özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Presenteeism, çalışanın hasta olmasına rağmen dinlenmek yerine çalışması durumunu ifade eder. Bu araştırma örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık) ile presenteeism (işte varolmama) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada 50 PTT çalışanından anket tekniğiyle veriler toplanmış ve SPSS paket programıyla analizler yapılmıştır. Sonuçlar örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında orta düzeyde olumlu yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Demografik değişkenler açısından elde edilen sonuçlarda ise yaş grupları arasında bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif bağlılık, Presenteeism, Kars.

### Abstract

Organizational commitment is defined as the identification of employee values with organizational values. Presenteeism refers to the state of work rather than rest, even though the employee is ill. The main purpose of this study is to explore the relationship between organizational commitment (normative, continuance and affective commitment) and presenteeism. Data in this study were collected through survey method from 50 PTT employees. Data were analysed by using SPSS packing program. Results showed that there is a moderate and positive the relationship between organizational commitment and presenteeism. Furthermore, findings in demographic variables were showed that there is a difference between age groups.

**Keywords:** Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Presenteeism, Kars.

\* Kafkas Üniversitesi, orcid.org/0000-0002-2125-5032

\*\* Öğr.Gör., Aksaray Üniversitesi, orcid.org/0000-0002-1565-9110

\*\*\* Öğr.Gör., Kafkas Üniversitesi, orcid.org/0000-0001-8956-5814

## GİRİŞ

21. yüzyılda örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi ve yaşamlarını sürdürmesi çevresel değişimlere hızlı bir şekilde karşılık verme ve yenilikler ortaya koyabilmesiyle sağlanabilmektedir. Örgütlerin bunu başarabilmesi nitelikli çalışanı bulması, niteliksiz çalışanı eğitmesi ve çalışanları örgütte tutma başarısı elde etmesiyle gerçekleşmektedir. Günümüzde çalışanları Klasik anlayış ilkesi olan “daha fazla para vererek” örgütte kalmalarını sağlama ve parasal teşviklerle daha fazla çaba sarf etmeye yöneltmek pek mümkün değildir. Çünkü günümüz çalışanları işten ve hayattan beklentisi yüksek, farklı işlerde çalışmayı seven ve az çalışıp karşılığında çok beklentisi olan bireylerdir. Bu bireylerin örgüt amaçlarını benimsemelerini sağlama ve bu amaçlara ulaşmaya yöneltme, maddi beklentilerin yanında bireysel ihtiyaç ve beklentilerini göz önüne alarak karşılama ve değerli olduklarını hissetmelerini sağlamakla mümkün olmaktadır.

Bu beklentiler zincirinin karşılanmasıyla çalışanın örgüte yönelik bağlılığı oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasıyla da çalışan hem tüm enerji ve çabasını örgütsel fayda için kullanmakta hem de iş tanımlarının ötesinde ve hatta yasal olarak zorunluluğu olmasa da hasta olmasına rağmen örgütteki görevine devam etme gibi davranışlar sergilemektedir. Bu davranışın yazında “presenteeism” olarak ifade edildiği görülmektedir. Hasta olmasına rağmen işe devam etme davranışı her ne kadar örgütsel faaliyetlerin aksamasını engelleme yönünde olumlu olarak algılansa da yazındaki araştırma sonuçları tam aksini söylemekte ve bu durumun olumsuzlukları beraberinde getirdiği ileri sürülmektedir. Çünkü hastayken işine devam eden çalışanın kısa vadede örgüt için sağladığı bu fayda uzun vadede çalışanın sağlığında ciddi sorunlara neden olmakta, çalışanın performansını düşürmekte ve telafisi olmayan kişisel ve örgütsel sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmada, yazındaki araştırmalarda yer alan “çalışanda örgütsel bağlılık tutumunun oluşmasıyla davranışsal bir sonucu ifade eden presenteeismin sergilenip sergilenmeyeceği” bulgusunu tespit etmek amaçlanmaktadır. Ulusal yazındaki bu değişkenlere yönelik ilişki eksikliğinden yola çıkılarak çalışma bulgularının örgüt üyelerine ve yöneticilerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık bazı araştırmacılara göre 1960'lı yıllarda araştırılmaya başlanmış (Acar, 2012: 218; Wasti, 2005: 291), 1980'lerde önem kazanmış (Acar, 2012: 218) ve günümüzde de hala önemini yitirmeden gerek işletmeciler gerekse akademisyenler arasında çalışılmaya devam eden bir kavram olmuştur. Kavramın bu denli araştırmalarda yer alması ve önemini yitirmeden ele alınmasının nedeni; bazı araştırmacılara göre işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve performans üzerindeki etkisinden (Chang vd. 2007: 353; Yücel ve Bektas, 2012: 1599; Akroyd vd. 2009: 115), bazıları için ise çağdaş örgüt anlayışı çerçevesinde kaliteli çalışanı elde tutarak rekabet üstünlüğünü koruması (Neininger vd. 2010: 567) ve yüksek iş doyumunu sağlaması sayesinde örgüt adına hayati düzeyde katkısının bulunmasıdır (Morrow, 2011: 19; Akroyd vd. 2009: 115). Dolayısıyla örgütlerdeki davranışlarla yakın bir ilişkisinin olması ve bu ilişki sonucunda çalışanın örgütsel fayda sağlama eğiliminin olması, kavramın örgütsel düzeydeki önemini gerektirir olarak gösterilebilir.

İşyerine bağlılık kavramını ele alan araştırmacılardan bazıları “mesleki bağlılık”, bazıları ise “örgütsel bağlılık” düzeylerine göre çalışanları değerlendirmiştir. Mesleki bağlılık bir mesleğe ait değerlerin ne düzeyde kabul edildiğini ve bu mesleki değerlere yönelik bireyin inancını ifade eder (Chang vd. 2007: 353). Örgütsel bağlılık ise örgütsel değerlerle bireysel değerlerin özdeşleşmesi ve bireyin örgüte yönelik gösterdiği bağlılığıdır (Stup, 2006: 1). Örgüte yönelik bağlılığın oluşmasında, bireyin örgütsel amaçlara ve değerlere inandığı ve bu amaçlara ulaşabilmek için çaba sergilediği anlaşılmaktadır (Yücel ve Bektas, 2012: 1599). Bu nedenle de örgütsel bağlılık bireysel ilgilerle örgüte yararlı olacak davranışların bir uyumunu ve bireyin psikolojik durumunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılığı ele alan araştırmacılar kavramı hem tek boyutlu hem de çok boyutlu olarak incelemiştir. Örneğin Meyer ve Herscovitch (2001) ve Wasti (2005) tek boyutlu olarak ele alırken; Kanter (1968: 500-501) devam, uyum ve kontrol olarak boyutlandırmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986: 493) içselleştirme, uyum ve özdeşleşme boyutlarıyla; Mowday ve arkadaşları (1979: 225) davranışsal ve tutumsal boyut olarak sınıflandırmıştır. Yazında en çok benimsenip ele alınan

sınıflandırma ise Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı; çalışanların örgüt üyeliğine devam etme kararlarını etkileyen ve çalışan-örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik bir durum olarak ifade etmiş (Cheng ve Stockdale, 2003: 466) ve örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç bileşeni olduğunu ileri sürmüştür (Allen ve Meyer, 1990: 1).

- Duygusal bağlılık; çalışanın duygusal açıdan örgüte bağlanarak (Dawley, vd. 2005: 513) örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak katılması anlamına gelmektedir (Wasti, 2005: 291; Erdheim vd. 2006: 961; Meyer vd. 2012: 226). Çalışanlarda “Ben burada çalışıyorum, çünkü iş arkadaşlarım harika ve işim çok eğlenceli” şeklindeki bir düşünce duygusal bağlılığın varlığını ortaya koyar (Stup, 2006: 1).
- Devamlılık bağlılığı; örgütle bağlantılı olan emeklilik, kıdem ve sosyal statü gibi bireysel ilgilerin göz önüne alınması ve işten ayrılma sonucunda bu ilgilerin riske atılmış olacağı düşünceyle ortaya çıkan bağlılıktır (Dawley vd. 2005: 513). Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmaya yönelik algılanan maliyeti ifade etmektedir (Stup, 2006: 1; Meyer vd. 2012: 226; Erdheim vd. 2006: 961). Bu bileşende çalışanlar harcanan zaman ve çaba ile birlikte başka bir işe taşınmada ortaya çıkacak maliyetleri göz önüne alarak örgüte bağlanmaktadır (Erdheim vd. 2006: 961). Çalışanların “Daha yüksek ücretli başka bir iş olsa, bu işi bırakırım” şeklindeki düşüncesi devamlılık bağlılığının göstergesidir (Stup, 2006: 1).
- Normatif bağlılık; sosyal normlara uygun olarak (Acar, 2012: 218), çalışanların örgütte kalma yükümlülüğü hissetmesidir (Erdheim vd 2006: 961; Stup, 2006: 1). Diğer bir ifadeyle, normatif bağlılığa sahip bireyler örgütte kalınması gerektiğinin ve böyle yapmanın ahlaki bir şey olduğunun farkındadır (Wiener, 1982 akt. Weng vd. 2010: 393). “Ben burada çalışıyorum, çünkü zor durumda olduğum bir anda beni işe aldılar; bu yüzden onlara borçluyum” şeklindeki bir düşünce çalışanların normatif bağlılığını göstermektedir (Stup, 2006: 1).

Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılığa yönelik bileşenlerinin her biri çalışanların amaçlarını, kararlarını ve örgüt üyeliğine devamını

etkilemektedir (Jaros, 1997: 320). Diğer bir ifadeyle her bir bileşen bireylerin örgüt üyeliğini devam ettirip ettirmeme kararını vermesine yardımcı olan psikolojik bir durumu yansıtmaktadır (Acar, 2012: 218). Öte yandan bu bileşenlerin bireylerde aynı anda görülmesi de muhtemeldir (Wasti, 2005: 292-293). Diğer bir ifadeyle bir çalışan hem duygusal anlamda bir bağ olduğu ve istediği için, hem başka örgütlerde çıkarını koruyacak imkânlar olmadığı ve örgütten ayrılmayla işini kaybedeceği için, hem de örgüte manevi bir borç hissettiği ve ahlaki olarak örgütte çalışmaya devam etmesi gerektiği için örgütüne bağlanabilir.

Örgütsel bağlılık iş çevresinin olumlu değerlendirilmesi neticesindeki çalışanın sergilediği duygusal bir tepkiyi gösterir (Testa, 2001: 228). Bir örgütteki eğitim ve gelişme olanakları, çalışanın fikirlerine ve mutluluğuna önem verilmesi (Naqvi ve Bashir, 2008: 3-4), işbirliğinin olması ve formalizasyon derecesinin düşüklüğü (Morrow vd. 2012: 99-111), ücret artışları ve terfiler (Weng ve ark. 2010: 392) gibi pek çok etken çalışanların örgütte kalma ve kalmama kararlarını etkilemektedir.

## 2. PRESENTEEİSM (İŞTE VAROLMAMA)

Online Oxford İngilizce Sözlüğüne göre “presentee” terimi ilk olarak Amerikan yazar Mark Twain’ın 1892’deki “The Amerikan Claimant” kitabında yer almış, sonraki yıllarda ise “presenteeism” olarak işle ilgili alanlarda görülmeye başlamıştır (Johns, 2010: 520). Literatürdeki kullanımı oldukça yeni olan bu kavram, 1990’larda sağlık ve işletme verimliliği ile ilişkilendirilmeye başlanmış (Shamansky, 2002: 79), 2004 yılından sonra ise önem kazanarak yoğun bir şekilde araştırmalarda yer almıştır (Çoban ve Harman, 2012: 162).

Ulusal yazında “işte varolmama” (Baysal vd. 2014; Demirbulat ve Bozok, 2015) kavramıyla karşılık bulan presenteeism, çalışana yönelik iki farklı bakış açısını yansıtmaktadır. Bunlardan ilkinde göre presenteeism, bağlılığın sapkın bir göstergesidir ve iş güvensizliğinin rahatsız ediciliğinden kurtulmaya yönelik iş saatlerinde aşırı düzeye ulaşmak yani çok fazla çalışabilmektir (Lowe, 2002: 1). Bu bakış açısından ele alındığında presenteeism çalışanların fiziksel olarak işyerinde bulunması fakat fonksiyonel olarak işyeri dışında olmasını ifade ettiği söylenebilir (Shamansky, 2002: 79).

Bu çalışmada benimsenen ikinci bakış açısı ise presenteeismi, hasta olmasına veya sağlık sorunları bulunmasına rağmen işten uzaklaşıp dinlenmek yerine işte bulunma ve çalışmaya devam etme faaliyeti olarak ifade etmektedir (Aronsson vd. 2000: 503). Presenteeismin bu bakış açısı literatürde genellikle “sickness presenteeism” olarak ele alınmış ve incelenmiştir (Aronsson ve Gustafsson, 2005; Veale vd. 2016; Conway vd. 2016). Kavram araştırmacılar tarafından “absenteeism” (işe devamsızlık) ve özellikle de “sickness absenteeism” kavramının tam zıttı olduğu ileri sürülmüştür (Prater ve Smith, 2011: 1). Absenteeism, bireyin hastalık nedeniyle işe gelmeme durumunu ifade ederken (Yıldız vd. 2015: 398-399), presenteeism bireyin hasta olmasına rağmen işine gelmesi ve devam etmesidir (Johns, 2010: 519; Ekpenyong, 2013: 20; Veale vd. 2016: 1). Bu açıdan ele alındığında absenteesimin antitezi olarak ifade edilmesi mümkündür.

Presenteeism kavramı her ne sebeple olursa olsun çalışanın işte bulunması ve absenteeismin tam zıttı olarak ele alınması olarak ifade edildiğinde, olumlu bir algının ortaya çıkmasını sağlayabilir (Johns, 2010: 520-521). Fakat yazındaki araştırmacılar presenteeismin absenteeisme oranla birçok açıdan daha maliyetli olduğunu ileri sürmüştür (Hemp, 2004: 1; Schultz ve Edington 2007: 549). Örneğin Tampa Sağlık Kuruluşu’nun yaptığı bir araştırmada, presenteeism sonucunda yaşanan verimlilik kaybının absenteeismden kaynaklanan verimlilik kaybına oranla 7.5 kat daha fazla olduğu bulgusu elde edilmiştir (Lowe, 2002: 1). Yapılan bir başka araştırmada yıllık bazda toplamda yapılan 250 milyar dolarlık verimlilik kaybının 180 milyar dolarlık kısmının presenteeismden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Levin-Epstein, 2005: 2). Bu araştırma bulgularından hareketle, hasta bir çalışanın işe gelmeyip devamsızlık yapmasının, hasta olarak işi gerçekleştirmesine oranla daha olumlu sonuçlanacağı söylenebilir.

Presenteeism kavramının ortaya çıkma nedenleri yazında yer alan araştırmalarda farklı şekilde ifade edilmiştir. Manchester Üniversitesi profesörü Carry Cooper’ a göre, kavramın altında yatan temel neden 1990’larda küçülme ve yeniden yapılanmaya gidilmesi ve bunun sonucunda da aşırı iş yükü ve iş güvensizliği algısının ortaya çıkmasıdır (Lowe, 2002: 1). Yazında yapılan bazı araştırmalarda da bu durumu destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir (Caverley vd. 2007; Hansen ve Andersen, 2008). Bunun yanında, kaynakların yetersizliği, zaman

baskısı, finansal olarak yetersizlik, (Aronsson ve Gustafsson, 2005; Hansen ve Andersen, 2008), çalışma saatlerinin fazlalığı (Savery ve Luks, 2000), düşük iş kontrolü, yetersiz yönetici desteği (Gosselin vd. 2013) ve yetersiz sosyal destek (Leineweber vd. 2011; Gosselin vd. 2013) gibi işle ilgili faktörlerin de presenteeism'in ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca genel sağlığın kötüleşmesi (Aronsson vd. 2011), finansal sıkıntıların yaşanması (Ashby ve Mahdon, 2010), duygusal tükenmişlik (Taloyan vd. 2012), depresyon (Conway vd. 2014) ve iş-aile çatışması (Hansen and Andersen, 2008) gibi kişisel faktörlerin de presenteeism'in ortaya çıkmasında katkısı olduğu ifade edilebilir.

Yukarda ifade edilen nedenlere ilaveten kronik hastalıklar ve ağır grip gibi şiddetli sağlık sorunları bulunan çalışanların işe katılması bireyin iyileşme sürecini engelleyerek kişisel kaynakların tükenmesine ve psiko-fizyolojik baskının oluşmasına da neden olmaktadır (Conway vd. 2016: 103). Çalışanlardaki bu tür sağlık sorunları işlerinin niteliği ve niceliğini yerine getirememeye yönelik çalışan endişesini artırmakta, bu da çalışanda stres yaşama olasılığını ortaya çıkarmaktadır (Zhou vd. 2016: 2). Ortaya çıkan iş stresi sonrasında da çalışan presenteeism davranışı sergilemektedir (Chia ve Chu, 2016: 52).

Presenteeism kavramı, örgütlerde verimliliği azaltması ve çalışan hastalıklarını artırması (Kim vd. 2016: 32) nedeniyle işletmeler için oldukça önemli bir sorun olmuş, bu nedenle de gerek akademik gerekse iş hayatında ilgi görmeye başlamıştır. Çünkü presenteeism'in bireysel olarak sağlık yönünden tehlikesi yanında ekonomik olarak da etkisinin olduğu görülmüştür (Janssens vd. 2016: 332). Diğer bir ifadeyle hasta olunmasına rağmen işe devam edilmesi, mevcut sağlık durumunun şiddetlenmesine neden olacak, dolayısıyla da çalışma yaşamının kalitesi zarar görecektir (Kim vd. 2016: 32). Hastalık nedeniyle işte çalışmaya devam edilmesi çalışan yetersizliğini ortaya çıkaracak ve bu durum da azalan verimliliği beraberinde getirecektir (Johns, 2010: 521).

### 3. ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatürde örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu öne süren ampirik araştırmalar olmakla birlikte (Taifor vd., 2011), ilişkinin olmadığını öne süren araştırmalara rastlamak da mümkündür (Baysal vd., 2014). Örgütsel bağlılık, presenteeism ve alt boyutlarının hangi düzeyde olduğunu tespit etmek ve cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem değişkenlerine göre çalışanların algıları bakımından farklılıkların ortaya çıkarılması da çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın ana kütlelerini Kars ili PTT çalışanları oluşturmaktadır. Bu kurumda çalışan yaklaşık olarak 70 personel bulunmaktadır. Bu ana kütlede %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek elde edilecek örneklem büyüklüğü 52 olarak belirlenmiştir (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Toplam 60 anket dağıtılmış, 54 anket toplanabilmiş ve bunlardan hatalı ve eksik doldurulan 4 anket çıkarılarak 50 tanesi değerlendirmeye alınabilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Ankette üç bölüm bulunmaktadır. İlk bölüm çalışanların demografik özelliklerini belirleyecek sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekte altışar sorudan oluşan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde Koopman vd. (2002)'nin geliştirmiş olduğu "Stanford Presenteeism Ölçeği", kullanılmıştır. Bu ölçek presenteeismi tek boyut altında altı ifadeyle ölçmektedir.

Verilerin güvenilirliklerini belirlemek için geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,870, duygusal bağlılığın 0,930, devam bağlılığının 0,600, normatif bağlılığın 0,770 olduğu ve Presenteeism ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,770, olduğu belirlenmiştir.



Güvenirlilik sonuçlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Özdamar, 2002:673).

**Tablo 1. Güvenirlilik Sonuçları**

<b>Örgütsel bağlılık ölçeği</b>	18	0,870
<b>Duygusal bağlılık</b>	6	0,930
<b>Devam bağlılık</b>	6	0,600
<b>Normatif bağlılık</b>	6	0,770
<b>Presenteeism ölçeği</b>	6	0,770

### 3.3. Araştırmanın Bulguları

#### 3.3.1. Araştırma Örneğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %72'si erkek %28'i kadındır. Katılanların %14'ü 18-25 yaş aralığında iken, %22'si 26-35 yaş aralığında %28'i 36-45 yaş aralığında ve %26'sı 46-55 yaş aralığında ve %10'u 56 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Medeni durum bakımından %78'i evli iken %22'si bekadır. Öğrenim düzeyi bakımından %44'ü lise mezunu iken, %32'si Ön lisans, %20'si lisans, %4'ü yüksek lisans mezunudur. Çalışma süresi bakımından %4'ü 1 yıldan daha az bir süredir çalıştığını ifade etmiştir. %34'ü 1-5 yıl aralığında %12'si 6-10 yıl arasında %4'ü 11-15 yıl arasında ve %46'sı 16 yıldan daha fazla bir süredir çalışmaktadır.

**Tablo 2. Demografik Özelliklerin Dağılımları**

		<b>N</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Erkek	36	72
	Kadın	14	28
Yaş	18-25	7	14
	26-35	11	22
	36-45	14	28
	46-55	13	26
	56 ve üstü	5	10

Medeni durum	Evli	39	78
	Bekâr	11	22
Eğitim durumu	Lise	22	44
	Önlisans	16	32
	Lisans	10	20
	Yüksek Lisans	2	4
Kıdem	1 Yılda az	2	4
	1-5 yıl	17	34
	6-10 yıl	6	12
	11-15 Yıl	2	4
	16 yıl ve üzeri	23	46

### 3.3.2. Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

Çalışanların örgütsel bağlılık ve presenteeism düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Ortalama değerlendirmelerinde sınırlar şu şekilde belirlenmiştir: 1 - 1,79 çok düşük; 1,80 – 2,59 düşük; 2,60 – 3,39 orta; 3,40 – 4,19 yüksek; 4,20 – 5.00 çok yüksek.

Çalışanların “örgütsel bağlılık” ortalaması 3,79; “duygusal bağlılık” alt boyutu ortalaması 4,26 ; “devam bağlılığı” alt boyutu ortalaması 3,34; “normatif bağlılık” alt boyutu ortalaması 3,75’tir. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışanların, işletme içerisinde genel olarak “orta” düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını göstermektedir. Örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” boyutu diğer boyutlar içerisinde en yüksek ortalamaya sahip boyut çıkmıştır. Bu bulgu, işletme çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları içerisinde en çok bu boyuta ilişkin özelliklerin olduğunu göstermektedir. Bu boyutlar içerisinde en düşük ortalamaya sahip boyut “devam bağlılığı” boyutudur.

Çalışanların “presenteeism” ortalaması 3,50’dir. Çalışanların, işletme içerisinde genel olarak “yüksek” bir düzeyde presenteeism özellikleri gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo 3. Ortalama ve Standart Sapma değerleri**

Boyutlar	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık	3,79	0,71
Duygusal Bağlılık	4,26	0,99
Devam Bağlılık	3,34	0,81
Normatif Bağlılık	3,75	0,89
Presenteeism	3,50	1,01

Boyutlara ilişkin Tablo 3’de elde edilen ortalamalara göre katılımın en fazla duygusal boyutta olduğu, daha sonra sırasıyla örgütsel bağlılık, normatif, presenteeism ve devam boyutu gelmektedir.

### 3.3.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile Presenteeism arasındaki ikili ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında (0,326)  $p < 0,05$  orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Presenteeism ile devam bağlılığı alt boyutu arasında da (0,347)  $p < 0,05$  orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür.

**Tablo 4 . Korelasyon Analizi Bulguları**

Boyutlar	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık	Presenteeism
Örgütsel Bağlılık	1				
Duygusal Bağlılık	,826** 0,00	1			
Devam Bağlılık	,733** 0,00	,377** 0,007	1		
Normatif Bağlılık	,827** 0,00	,539** 0,00	,435** 0,002	1	
Presenteeism	,326* 0,021	0,187 0,194	,347* 0,013	0,261 0,067	1

*Düşük Güç:  $r < 0,30$ , Orta Güç:  $0,30 < r < 0,70$ , Yüksek Güç:  $r > 0,70$  \*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$*

### 3.3.4. T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet ve medeni durumlarına sorulara verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem T-testi, ikiden fazla olan kategorilerde ise Anova analizi kullanılmıştır. Bu analizlerden elde edilen istatistikî bulgular ve onlara ait yorumlar aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 5. Cinsiyete İlişkin T-Testi Tablosu**

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma	t	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Erkek	36	3,77	,77	-,219	,827
	Kadın	14	3,82	,55		
Duygusal Bağlılık	Erkek	36	4,23	1,12	-,416	,679
	Kadın	14	4,36	,53		
Devam Bağlılık	Erkek	36	3,32	,85	-,220	,827
	Kadın	14	3,38	,76		
Normatif Bağlılık	Erkek	36	3,76	,91	,133	,894
	Kadın	14	3,73	,87		
Presenteeism	Erkek	36	3,50	1,13	-,014	,989
	Kadın	14	3,50	,62		

Tablo 5'deki t testi sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile presenteeism arasında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Örgütsel bağlılık boyutunda 3,82, duygusal boyutta 4,36 ve devam boyutunda 3,38 ortalama ile kadınların sorulara katılımı en yüksek iken, normatif boyutta 3,76 ile erkeklerin, presenteeism boyutunda ise 3,50 ile kadın ve erkeklerin sorulara verdiklerin cevapların ortalamaları aynı çıkmıştır.

**Tablo 6. Medeni Duruma İlişkin T-Testi Tablosu**

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma	t	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Evli	39	3,8376	,68865	,969	,338
	Bekâr	11	3,6010	,80883		

Duygusal Bağlılık	Evli	39	4,3889	,86292	1,731	,090
	Bekâr	11	3,8182	1,28334		
Devam Bağlılık	Evli	39	3,3077	,84599	-,524	,602
	Bekâr	11	3,4545	,71527		
Normatif Bağlılık	Evli	39	3,8162	,92701	,942	,351
	Bekâr	11	3,5303	,72579		
Presenteeism	Evli	39	3,5128	1,00756	,212	,833
	Bekar	11	3,4394	1,04688		

Medeni duruma ilişkin t testi sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile presenteeism arasında elde edilen Sig. değeri 0,05'ten büyük çıktığı için bütün boyutlarda katılımcıların medeni durum açısından sorulara verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya çıkarmıştır. Örgütsel bağlılık, normatif ve presenteeism boyutunda evli olan katılımcıların sorulara verdikleri cevapların ortalamaları en fazla iken, duygusal ve devam boyutunda ise bekâr olan katılımcıların sorulara katılım düzeyleri daha fazla çıkmıştır.

Katılımcıların yaş gruplarına göre sorulara verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü anova analizi kullanılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 7'deki gibidir.

**Tablo 7. Yaş Aralığına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Boyutlar	Yaş Aralığı	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık	18-25	7	4,29	,41	1,815	,143
	26-35	11	3,76	,54		
	36-45	14	3,58	,72		
	46-55	13	3,91	,54		
	56 ve üzeri	5	3,38	1,36		
Duygusal Bağlılık	18-25	7	4,62	,40	1,103	,367
	26-35	11	4,24	,86		
	36-45	14	3,88	1,16		
	46-55	13	4,56	,73		
	56 ve üzeri	5	4,10	1,65		

Devam Bağlılık	18-25	7	4,12	,49	6,315	,000
	26-35	11	3,44	,67		
	36-45	14	3,29	,66		
	46-55	13	3,36	,60		
	56 ve üzeri	5	2,13	1,10		
Normatif Bağlılık	18-25	7	4,14	,63	,612	,656
	26-35	11	3,61	,77		
	36-45	14	3,56	,83		
	46-55	13	3,82	,83		
	56 ve üzeri	5	3,90	1,66		
Presenteeism	18-25	7	3,76	,84	,802	,530
	26-35	11	3,52	1,15		
	36-45	14	3,75	,75		
	46-55	13	3,24	1,23		
	56 ve üzeri	5	3,03	,89		

Tablo 7’de elde edilen istatistiki sonuçlara göre bütün boyutlarda 18 ile 25 yaş aralığında yer alan katılımcıların sorulara verdikleri cevapların ortalamaları diğer boyutlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu tabloda elde edilen bir diğer sonuçta sadece örgütsel bağlılığın devam boyutunda yaş gruplarının ortalamaları arasında anlamlı (Sig.<0,05) bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara ait hangi yaş gruplarının ortalamaları arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için çoklu anova analizine ait çoklu karşılaştırma tablosuna bakmak gerekir. Çoklu karşılaştırma analizinde verilere LSD testi uygulanmıştır. Bu testten elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8. Çoklu Karşılaştırma Testi Tablosu**

	Devam Boyutu			
	LSD testi			
Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.
18-25	26-35	,67965*	0,32883	0,045
	36-45	,83333*	0,31483	0,011
	46-55	,76007*	0,31884	0,021
	56 ve üzeri	1,98571*	0,39823	0,000
26-35	18-25	-,67965*	0,32883	0,045
	36-45	0,15368	0,27402	0,578
	46-55	0,08042	0,27862	0,774
	56 ve üzeri	1,30606*	0,36682	0,001
36-45	18-25	-,83333*	0,31483	0,011
	26-35	-0,15368	0,27402	0,578
	46-55	-0,07326	0,26195	0,781
	56 ve üzeri	1,15238*	0,35433	0,002
46-55	18-25	-,76007*	0,31884	0,021
	26-35	-0,08042	0,27862	0,774
	36-45	0,07326	0,26195	0,781
	56 ve üzeri	1,22564*	0,3579	0,001
56 ve üzeri	18-25	-1,98571*	0,39823	0,000
	26-35	-1,30606*	0,36682	0,001
	36-45	-1,15238*	0,35433	0,002
	46-55	-1,22564*	0,3579	0,001

\*Sig değeri 0,05'ten küçüktür.

Tablo 8'deki yer alan devam bağıllığı boyutuna ilişkin istatistiki sonuçlara bakıldığında farklılığın 18- 25 yaş arasındakilerle diğer yaş aralığında olanlar arasında, 56 yaş ve üzerindekiyle diğer yaş aralığında yer alan katılımcıların ortalamaları arasında anlamlı (Sig.<0,05) bir fark olduğu görülmüştür.

Elde edilen bu sonuçlara göre 18-25 yaş aralığındakilerin, devam bağıllığına katılma düzeyleri diğer yaş aralığında bulunanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 56 yaş ve üzerindekiilerin devam

bağlılığına katılma düzeyleri ise diğer yaş aralığında bulunanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 9'da eğitim durumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 9. Eğitim Durumu Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları**

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık	Lise	22	3,67	,89	,867	,465
	Ön Lisans	16	4,02	,62		
	Lisans	10	3,66	,33		
	Yüksek Lisans	2	3,81	,43		
Duygusal Bağlılık	Lise	22	4,02	1,16	,925	,436
	Ön Lisans	16	4,41	,87		
	Lisans	10	4,58	,69		
	Yüksek Lisans	2	4,25	1,06		
Devam Bağlılık	Lise	22	3,25	1,00	,747	,530
	Ön Lisans	16	3,58	,68		
	Lisans	10	3,22	,51		
	Yüksek Lisans	2	3,00	,94		
Normatif Bağlılık	Lise	22	3,75	1,01	2,502	,071
	Ön Lisans	16	4,07	,68		
	Lisans	10	3,17	,64		
	Yüksek Lisans	2	4,17	1,18		
Presenteeism	Lise	22	3,36	,89	,325	,807
	Ön Lisans	16	3,69	,98		
	Lisans	10	3,52	1,39		
	Yüksek Lisans	2	3,33	,24		

Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde katılımcıların eğitim düzeyleri bakımından ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı (Sig.>0,05) tespit edilmiştir. Bağlılık boyutunda önlisans düzeyindeki katılımcıların katılım sorularına katılım düzeyleri en fazla iken, duygusal boyutunda lisans, devam



boyutunda önlisans, normatif boyutunda yüksek lisans, presenteeism boyutunda ise ön lisans düzeyindeki çalışanların sorulara katılım düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ

Örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir: Araştırmaya katılanların çoğunluğu erkek ve evlilerden oluştuğu, çalışma süreleri bakımından çoğunluğun yaptıkları işte tecrübeli oldukları söylenebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu, duygusal bağlılıklarının çok yüksek, devam bağlılığının orta, normatif bağlılığında yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların, duygusal yönden işletme faaliyetlerine gönüllü olarak katıldıkları söylenebilir. Bu durum işletmeler açısından arzulanan ve başarılması çeşitli değişkenler neticesinde ortaya çıktığı için kolay olmayan bir durumdur. Normatif bağlılığın yüksek çıkması yine çalışanların işletmelerinde çalışmaya devam etme ve işletmelerine borcu olduğu düşüncesini ortaya koyduğundan başarı adına olumlu bir durumdur. Devam bağlılığının orta düzeyde çıkması ise çalışanların işlerini bırakabileceğini ve başka işletmelerde çalışabilecekleriyle ilgili kendi yeteneklerine güvendikleri şeklinde de yorumlanabilir. Böyle bir bakış açısıyla bulgu değerlendirildiğinde, çalışılan işletme açısından olmasa bile olumlu bir bulgu olduğu söylenebilir.

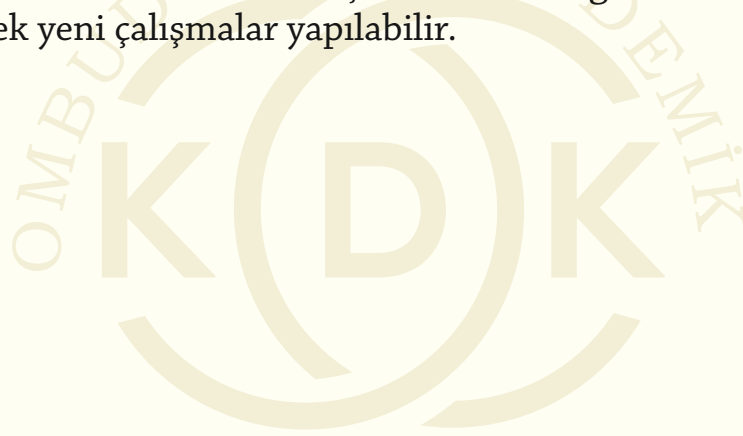
Çalışanların presenteeism düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Fayda/maliyet durumuna göre tartışmalı bir konu olan presenteeism düzeyinin yüksek çıkması, yöneticilerin bu konuda dikkatli davranmalarını gerekli kılmıştır. Çünkü işletmeler açısından olumsuzlukları ortaya çıkarma olasılığı olan bu duruma karşı bilinçli olmak ve tedbir almak gerekli olabilir.

Korelasyon analizi bulgularına göre örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile presenteeism arasında da orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Farklılık analizi bulgularına göre cinsiyet ve medeni duruma ilişkin bir farklılık görülmemiştir. Farklılık, yaş grupları arasında ortaya

çıkmiştir. Devam boyutunda ortaya çıkan farklılığa göre 18-25 yaş aralığında olanların devam bağlılığına katılma düzeyleri diğer yaş gruplarına daha fazla, 56 yaş ve üstü grubun devam bağlılığına katılma düzeyleri diğer gruplara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre meslekte yeni olmaları ve yaşı 56'dan büyük olanların ise emekliliğe yakın olmalarından dolayıyla böyle bir bulgunun ortaya çıktığı söylenebilir.

Bu çalışma sadece bir ilde ve sınırlı sayıda çalışan bir kamu kurumu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı evren ve farklı sektörlerde yapılacak çalışmaların daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceği gerçeğinden hareketle bu konularla birlikte iş tatmini ve örgütsel adalet konuları da eklenerek yeni çalışmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- ACAR, A.Z. (2012), "Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry" , **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 58, 217-226.
- AKROYD, D., Legg, J., Jackowski, M.B. ve Adams, R.D. (2009). "The Impact of Selected Organizational Variables and Managerial Leadership on Radiation Therapists' Organizational Commitment". **Radiography**, 15, 113-120.
- ALLEN, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- ARONSSON, G., Gustafsson K. ve Mellner, C. (2011). "Sickness Presence, Sickness Absence and Self-Reported Health and Symptoms". **International Journal of Workplace Health Management**, 4(3), 228-243.
- ARONSSON, G. ve Gustafsson, K. (2005). "Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research". **JOEM**, 47(9), 958-966.
- ARONSSON, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2000). "Sick But yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism". **Journal of Epidemiol community Health**, 54, 502-509.
- ASHBY, K. ve Mahdon, M. (2010). "Why do Employees Come to Work When ill? An Investigation into Sickness Presence in the Workplace". **The Work Foundation**, 1-69.
- BAYSAL, İ.A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). "Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama". **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Ağustos, 134-152.
- CAVERLEY, N., Cunningham, J.B. ve MacGregor, J.N. (2007). "Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism and Health Following Restructuring in a Public Service Organization". **Journal of Management Studies**, 44(2), 304-319.
- CHANG, H.-T., Chi, N.-W. ve Miao, M.-C. (2007), "Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment

- and Organizational/Occupational Turnover İntention Using a Non-Recur-sive Model”, **Journal of Vocational Behavior**, 70, 352-368.
- CHENG, Y. ve Stockdale, M.S. (2003). “The Validity of The Three-Component Model of Organizational Commitment in a Chinese Context”. **Journal of Vocational Behavior**, 62, 465-489.
- CHİA, Y.M. ve Chu, M.J.T. (2016). “Moderating Effects of Presenteeism on the Stress-Happinessrelationship of Hotel Employees: A Note”. **International Journal of Hospitality Management**, 55, 52-56.
- CONWAY P.M., Hogh A., Rugulies, R.E. ve Hansen, A.M. (2014). “Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression? A Danish 2-Year Follow- up Study”. **Journal of Occupational Environmental Medicine**, 56, 595-603.
- CONWAY, P.M, Clausen, T., Hansen, A.M. ve Hogh, A. (2016). “Workplace Bull-ying and Sickness Presenteeism: Cross-Sectional and Prospective Associa-tions in a 2-Year Follow-Up Study”. **International Archives of Occupa-tional Environmental Health**, 89, 103-114.
- ÇOBAN, Ö. ve Harman, S. (2012). “Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması”. **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12(23), 157-178.
- DAWLEY, D.D., Stephens, R.D. ve Stephens, D.B. (2005). “Dimensionality of Or-ganizational Commitment in Volunteer Workers: Chamber of Commerce Board Members and Role Fulfillment”, **Journal of Vocational Behavior**, 67, 511-525.
- DEMİRBULAT, Ö.G. ve Bozok, D. (2015). “Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Se-yahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”. **KMÜ Sosyal ve Eko-nomik Araştırmalar Dergisi**, 16(27), 7-13.
- EKPENYONG, I.E. (2013). **Effect of Employees’ Perceptions of Their Ma-nagers’ Leadership Styles on The Level of Sickness Presenteeism in the Workplace: A Cross Sectional, Quantitative Study**. Minneapolis: Capella University.

- ERDHEİM, J., Wang, M., ve Zickar, M.J. (2006). "Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment", **Personality and Individual Differences**, (41), 959-970.
- GOSSELİN, E., Lemyre, L. ve Corneil, W. (2013). "Presenteeism and Absenteeism: Differentiated Understanding of Related Phenomena". **Journal of Occupational Health Psychology**, 18(1), 75-86.
- HANSEN, C.D. ve Andersen, J.H. (2008). "Going ill to Work – What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism?". **Social Science & Medicine**, 67, 956-964.
- HEMP, P. (2004). "Presenteeism: At Work-But Out of it". **Harvard Business Review**, 1-9.
- JANSSENS, H., Clays, E., Clerqo, B.D., Bacquer, D.D., Casini, F.K. ve Braeckman, L. (2016). "Association between Psychosocial Characteristics of Work and Presenteeism: A Cross-Sectional Study". **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, 29(2), 331-344.
- JAROS, S.J. (1997). "An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions". **Journal of Vocational Behavior**, 51, 319-337.
- JOHNS, G. (2010). "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda". **Journal of Organizational Behavior**, 31, 519-542.
- KANTER, R.M. (1968), "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", **American Sociological Review**, 33(4), 499-517.
- KIM, J., Suh, E.E., Ju, S., Choo, H., Bae, H. ve Choi, H. (2016). "Sickness Experiences of Korean Registered Nurses at Work: A Qualitative Study on Presenteeism". **Asian Nursing Research**, 10, 32-38.
- LEINEWEBER, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luokkala, M. ve Alexanderson, K. (2011). "Sickness Presenteeism Among Swedish Police Officers". **Journal of Occupational Rehabilitation**, 21, 17-22.
- LEVIN-EPSTEIN, J. (2005). "Presenteeism and Paid Sick Days". **Center for Law and Social Policy**, February 28, 1-4.

- LOWE, G. (2002). “Here in Body, Absent in Productivity: Presenteeism Hurts Output, Quality of Work-Life and Employee Health”. **Canadian HR Reporter: The National Journal of Human Resource Management**, 1-2.
- MEYER, J.P. ve Herscovitch, L. (2001), “Commitment in the Workplace: Toward a General Model”, **Human Resource Management Review**, 11, 299-326.
- MEYER, J.P., Stanley, D.J., Jackson, T.A., McInnis, K.J., Maltin, E.R. ve Sheppard, L. (2012). “Affective, Normative and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A Meta-Analysis”, **Journal of Vocational Behavior**, 80, 225-245.
- MORROW, P.C. (2011). “Managing Organizational Commitment: Insights from Longitudinal Research”. **Journal of Vocational Behavior**, 79, 18-35.
- MORROW, P.C., McElroy, J.C. ve Scheibe, K.P. (2012). “Influencing Organizational Commitment through Office Redesign”. **Journal of Vocational Behavior**, 81, 99-111.
- MOWDAY, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment”, **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.
- NAQVI, S.M.M.R. ve bashir, S. (2012). “IT-Expert Retention Through Organizational Commitment: A Study of Public Sector Information Technology Professionals in Pakistan”. **Applied Computing and Informatics**, XXX, 1-16.
- NEININGER, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S. ve Henschel, A. (2010). “Effects of Team and Organizational Commitment – A Longitudinal Study”. **Journal of Vocational Behavior**, 76, 567-579.
- O'REILLY III, C. ve Chatman, J. (1986), “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”, **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 492-499.
- ÖZDAMAR, K., “**Paket programlar ile İstatistiksel veri Analizi 1**”, Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2002.
- PRATER, T. ve Smith, K. (2011). “Underlying Factors Contributing to Presenteeism and Absenteeism”. **Journal of Business & Economics Research**, 9(6), 1-14.

- SAVERY, L.K. ve Luks, J.A. (2000). "Long Hours at Work: Are They Dangerous and Do People Consent to Them?". **Leadership & Organization Development Journal**, 21(6), 307-310.
- SCHULTZ, A.B. ve Edington, D.W. (2007). "Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review". **Journal of Occupational Rehabilitation**, 17, 547-579.
- SHAMANSKY, S.L. (2002). "Presenteeism Or When Being There is Not Being There". **Public Health Nursing**, 19(2), 79-80.
- STUP, R.E. (2006), "Special Research Report: Human Resource Management and Dairy Employee Organizational Commitment", **Department of Dairy and Animal Science College of Agricultural Sciences**, 1-4.
- TAİFOR, N.A., Abdullah, H.S. ve Hashim, R. "Incidence and Antecedents of Presenteeism: The Case of a Federal Government Ministry in Malaysia. IEEE Colloquium on Humanities", **Science and Engineering Research**, December 5-6, 654-659.
- TALOYAN M., Aronsson G, Leineweber C., Hanson M.L., Alexanderson K. ve Westerlund, H. (2012). "Sickness Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sickness Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population". **PLoS ONE**, 7(9), 1-8.
- TESTA, M.R. (2001). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment". **The Journal of Psychology**, 135(2), 226-236.
- VEALE, P.M., Vayalunkal, J.V. ve McLaughlin, K. (2016). "Sickness Presenteeism in Clinical Clerks: Negatively Reinforced Behavior or an Issue of Patient Safety?". **American Journal of Infection Control**, 1-6.
- WASTİ, S.A. (2005), "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", **Journal of Vocational Behavior**, 67, 290-308.
- WENG, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C. ve Liu, R. (2010), "The Relationship between Career Growth and Organizational Commitment", **Journal of Vocational Behavior**, 77, 391-400.

- YILDIZ, H., Yıldız, B., Zehir, C. ve Aykaç, M. (2015). “The Antecedents of Presenteeism and Sickness Absenteeism: A Research in Turkish Health Sector”. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 207, 398-403.
- YUCEL, I. ve Bektas, C. (2012). “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better?”. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 46, 1598-1608.
- ZHOU, Q., Martinez, L.F., Ferreira, A.I. ve Rodrigues, P. (2016). “Supervisor Support, Role Ambiguity and Productivity Associated with Presenteeism: A Longitudinal Study”. **Journal of Business Research**, XXX, 1-8.

